

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
«НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»**



ЛУЧШАЯ СТУДЕНЧЕСКАЯ СТАТЬЯ 2024

**СБОРНИК СТАТЕЙ XIII МЕЖДУНАРОДНОГО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО КОНКУРСА,
СОСТОЯВШЕГОСЯ 27 ИЮЛЯ 2024 Г. В Г. ПЕНЗА**

**ПЕНЗА
МЦНС «НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»
2024**

УДК 001.1
ББК 60
Л87

Ответственный редактор:
Гуляев Герман Юрьевич, кандидат экономических наук

Л87

Лучшая студенческая статья 2024: сборник статей XIII Международного научно-исследовательского конкурса. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2024. – 56 с.

ISBN 978-5-00236-469-5

Настоящий сборник составлен по материалам XIII Международного научно-исследовательского конкурса «**Лучшая студенческая статья 2024**», состоявшегося 27 июля 2024 г. в г. Пенза. В сборнике научных трудов рассматриваются современные проблемы науки и практики применения результатов научных исследований.

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

Полные тексты статей в открытом доступе размещены в Научной электронной библиотеке **Elibrary.ru** в соответствии с Договором №1096-04/2016К от 26.04.2016 г.

УДК 001.1
ББК 60

© МЦНС «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2024
© Коллектив авторов, 2024

ISBN 978-5-00236-469-5

Ответственный редактор:

Гуляев Герман Юрьевич – кандидат экономических наук

Состав редакционной коллегии и организационного комитета:

Агаркова Любовь Васильевна –
доктор экономических наук, профессор
Ананченко Игорь Викторович –
кандидат технических наук, доцент
Антипов Александр Геннадьевич –
доктор филологических наук, профессор
Бабанова Юлия Владимировна –
доктор экономических наук, доцент
Багамаев Багам Манапович –
доктор ветеринарных наук, профессор
Баженова Ольга Прокопьевна –
доктор биологических наук, профессор
Боярский Леонид Александрович –
доктор физико-математических наук
Бузни Артемий Николаевич –
доктор экономических наук, профессор
Буров Александр Эдуардович –
доктор педагогических наук, доцент
Васильев Сергей Иванович –
кандидат технических наук, профессор
Власова Анна Владимировна –
доктор исторических наук, доцент
Гетманская Елена Валентиновна –
доктор педагогических наук, профессор
Грицай Людмила Александровна –
кандидат педагогических наук, доцент
Давлетшин Рашит Ахметович –
доктор медицинских наук, профессор
Иванова Ирина Викторовна –
кандидат психологических наук
Иглин Алексей Владимирович –
кандидат юридических наук, доцент
Ильин Сергей Юрьевич –
кандидат экономических наук, доцент
Искандарова Гульнара Рифовна –
доктор филологических наук, доцент
Казданиян Сусанна Шалвовна –
кандидат психологических наук, доцент
Качалова Людмила Павловна –
доктор педагогических наук, профессор
Кожалиева Чинара Бакаевна –
кандидат психологических наук

Колесников Геннадий Николаевич –
доктор технических наук, профессор
Корнев Вячеслав Вячеславович –
доктор философских наук, профессор
Кремнева Татьяна Леонидовна –
доктор педагогических наук, профессор
Крылова Мария Николаевна –
кандидат филологических наук, профессор
Кунц Елена Владимировна –
доктор юридических наук, профессор
Курленя Михаил Владимирович –
доктор технических наук, профессор
Малкоч Виталий Анатольевич –
доктор искусствоведческих наук
Малова Ирина Викторовна –
кандидат экономических наук, доцент
Месеняшина Людмила Александровна –
доктор педагогических наук, профессор
Некрасов Станислав Николаевич –
доктор философских наук, профессор
Непомнящий Олег Владимирович –
кандидат технических наук, доцент
Оробец Владимир Александрович –
доктор ветеринарных наук, профессор
Попова Ирина Витальевна –
доктор экономических наук, доцент
Пырков Вячеслав Евгеньевич –
кандидат педагогических наук, доцент
Рукавишников Виктор Степанович –
доктор медицинских наук, профессор
Семенова Лидия Эдуардовна –
доктор психологических наук, доцент
Удуд Владимир Васильевич –
доктор медицинских наук, профессор
Фионова Людмила Римовна –
доктор технических наук, профессор
Чистов Владимир Владимирович –
кандидат психологических наук, доцент
Швец Ирина Михайловна –
доктор педагогических наук, профессор
Юрова Ксения Игоревна –
кандидат исторических наук

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ	5
ИНТЕРАКТИВНЫЙ КУРС ОБУЧЕНИЯ БЫСТРОЙ ПЕЧАТИ ДЛЯ ВЕБ-ДИЗАЙНЕРОВ И ПРОГРАММИСТОВ СИЦКО ВЛАДИМИР АЛЕКСАНДРОВИЧ, ГОРДЕЮК АНАСТАСИЯ ВЛАДИМИРОВНА, ПОТАПЧЕНКО АРСЕНИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ	6
СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОКОМКОВАНИЯ ЖЕЛЕЗОРУДНОЙ ШИХТЫ ПАРТАЛЮК СВЯТОСЛАВ ВЛАДИМИРОВИЧ ЛИХТИНА ЕКАТЕРИНА ЮРЬЕВНА	12
ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ	16
НАУЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССОРА ЛЕНИНГРАДСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА А.Д. ХАЛКИОПОВА В БЛОКАДНОМ ЛЕНИНГРАДЕ ПАВЛУХИН ПЕТР СТАНИСЛАВОВИЧ	17
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ	21
НОВЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: ГЛОБАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ И ОСОБЕННОСТИ РОССИИ ШЕВЦОВ МАКСИМ ЮРЬЕВИЧ	22
ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ВНЕДРЕНИЯ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ АЙРАПЕТЯН ДАВИД АРТАВАЗДОВИЧ	26
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГЕЙМИФИКАЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ МУЛИШОВА АННА АЛЕКСЕЕВНА	30
ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ	35
СЕМЬЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ КОРНЕЕВА ДАРЬЯ АЛЕКСАНДРОВНА	36
ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ	40
КРИМИНАЛИЗАЦИЯ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ В ОТНОШЕНИИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ" ЧЕРЯВКО ЕВГЕНИЙ ДЖОНОВИЧ	41
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	45
ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ КОЛЬЦОВА ЕКАТЕРИНА СЕРГЕЕВНА	46
ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ	51
EVENT-КОММУНИКАЦИИ В ПЕРСПЕКТИВЕ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ГАСКАРОВА А.А.	52

УДК 658.8

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГЕЙМИФИКАЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

МУЛИШОВА АННА АЛЕКСЕЕВНА

Магистрант

Санкт-Петербургский государственный университет (Санкт-Петербург, Россия)

*Научный руководитель: Ценжарик Мария Казимировна**к.э.н., доцент**Санкт-Петербургский государственный университет (Санкт-Петербург, Россия)*

Аннотация: данная статья посвящена анализу применения геймификации на рабочих местах. На сегодняшний день предприниматели интересуются все большим количеством методов, способных влиять на поведение, продуктивность и погружение в работу их сотрудников. Одним из таких инструментов выступает геймификация – применение игровых подходов в неигровых контекстах. Однако данный инструмент имеет как свои преимущества, так и свои недостатки. В данной работе рассмотрены перспективы применения геймификации на рабочих местах, такие как: повышение мотивации, рост продуктивность, улучшение коммуникативных навыков. Подобран ряд игровых инструментов, которым может воспользоваться компания любого масштаба. Также в статье описываются потенциальные недостатки геймификации, такие как риск перегрузки сотрудников, возможное снижение интереса к игровым элементам со временем и необходимость постоянного обновления и адаптации геймификационных стратегий. На основе анализа преимуществ и ограничений предложены рекомендации по оптимальному использованию геймификации для достижения максимальной эффективности в рабочих процессах.

Ключевые слова: геймификация, бизнес-процесс, мотивация, инструмент планирования, цифровая экономика

GAMIFICATION AS A BUSINESS PLANNING TOOL

Mulishova Anna*Scientific supervisor: Tsenzharik Maria Kazimirovna*

Abstract: This article is devoted to the analysis of the application of gamification in the workplace. Today, entrepreneurs are interested in an increasing number of methods that can influence the behavior, productivity and immersion in the work of their employees. One of these tools is gamification – the application of gaming approaches in non-gaming contexts. However, this tool has both its advantages and disadvantages. This paper examines the prospects for the application of gamification in the workplace, such as: increased motivation, increased productivity, and improved communication skills. A number of gaming tools have been selected that can be used by a company of any scale. The article also describes the potential disadvantages of gamification, such as the risk of overloading employees, a possible decrease in interest in game elements over time, and the need for constant updating and adaptation of gamification strategies. Based on the analysis of advantages and limitations, recommendations are proposed for the optimal use of gamification to achieve maximum efficiency in work processes.

Keywords: gamification, business process, motivation, planning tool, digital economy

Сегодня руководители все больше интересуются методами вовлечения и повышения продуктивности своих сотрудников. Используют различные системы мотиваций, уровней, поощрительных программ, конкурсов. Все эти подходы имеют игровой базовый подход, т.е. могут быть представлены в виде игры и содержат в себе игровые механики. Все множество таких мероприятий представляется одним подходом – геймификацией.

Геймификация представляет собой использование игровых элементов и механик в неигровых контекстах для достижения таких целей, как повышение мотивации, вовлеченности и продуктивности участников.[1] Геймификация превращает выполнение задач в увлекательный процесс с накоплением очков и достижением новых уровней. Основные элементы геймификации включают очки, значки, уровни, таблицы лидеров, аватары, миссии, бонусные системы и возможность обратной связи.[2]

Согласно опросам Gallup [3] 70 процентов людей, которые ходят на работу каждый день, не занимаются своей работой. Они могут быть отвлечены общением, поиском необходимых им данных и людей, настраиванием коммуникации с сотрудниками из других отделов. Однако стопроцентная задействованность сотрудника в своей деятельности тоже не является показателем эффективной работы. Брайан Берк, вице-президент технологической исследовательской фирмы Gartner, отмечает, что для руководителей недостаточно, чтобы работники были опытными и эффективными в своей работе - они также должны быть эмоционально вложены в них[4]. Полагание компаний на инструментальные вознаграждения - например, деньги, продвижение по службе, наказания – для формирования поведения работников отражает неполное и поверхностное понимание того, что действительно мотивирует действия человека. Менеджеры должны думать о работниках как о заинтересованных в результате людей, как об акционерах своего дела, пишут Вербх и Хантер, "а не как о черных ящиках или упрощенных рациональных максимизаторах прибыли"[5]. Именно для развития эмоциональной составляющей части работы, а также максимизации вовлеченности сотрудников в работу используется геймификация. В таблице 1 представлены преимущества и ограничения, возникающие при использовании игровых механик в рутинной работе сотрудников.

Таблица 1

Преимущества и недостатки использования геймификации на рабочем месте

Преимущества использования геймификации	Ограничения использования геймификации
Повышенная мотивация – игровые элементы мотивируют сотрудников и стимулируют их стремиться к лучшим результатам.	Отвлечение внимания – игры могут отвлекать сотрудников от главной задачи и уменьшать их концентрацию на работе.
Увеличение вовлеченности – геймификация делает работу более интересной и увлекательной, что повышает вовлеченность сотрудников и снижает уровень скуки.	Соревновательность – геймификация может усилить соревновательность между сотрудниками, что может привести к негативным последствиям.
Улучшение обучения – игры помогают сделать обучение более эффективным и увлекательным. Сотрудники легче запоминают информацию и применяют новые навыки в практике.	Сложность в реализации – правильная реализация геймификации может быть сложной и требовать больших инвестиций времени и ресурсов.
Развитие навыков – геймификация может быть использована для развития разных навыков, от решения проблем до коммуникации и командной работы.	Несоответствие целям – геймификация должна быть правильно спланирована и соответствовать целям организации. Если она не будет соответствовать целям, она может принести больше вреда, чем пользы.
Улучшение командной работы – игры могут способствовать командному духу и усилить взаимодействие между сотрудниками.	Переутомление – слишком много геймификации может привести к переутомлению сотрудников и вызвать у них раздражение.
Повышение производительности – геймификация может помочь сотрудникам работать более эффективно и достигать лучших результатов.	Неприменимость для всех работ – геймификация не подходит для всех видов работ и должна быть применена с учетом специфики задачи.
Создание позитивной атмосферы – геймификация может сделать рабочее место более веселым и позитивным, что повышает уровень счастья и удовлетворенности сотрудников.	Невозможность учесть все факторы – геймификация не может учесть все факторы, влияющие на работу, например, индивидуальные особенности сотрудников и контекст работы.

Игры на рабочем месте предназначены для того, чтобы вызвать "внутренние" мотивации работников, такие как стремление к мастерству, автономии, прогрессу и социальному взаимодействию. Важно отметить, что при правильной реализации геймификация может быть очень эффективной и принести много пользы как сотрудникам, так и организации в целом. Однако, необходимо внимательно взвесить все плюсы и минусы перед ее внедрением. Так, следуя данным таблицы, внедряя игру для повышения вовлеченности, руководитель может упустить этапы, на которых сотрудник теряет внимательность. При этом игрок может оставаться вовлеченным игрой, несмотря на то, что качество его работы будет снижаться.

Таблица 2

Инструменты геймификации на рабочем месте

Платформа/инструмент	Описание	Игровые элементы	Подход к использованию
Todoist [6]	Приложение для управления ежедневными задачами	Очки продуктивности, ежедневные цели, награды за выполнение задач.	Применимо в мониторинге качества выполнения ежедневных задач сотрудников.
Trello [7]	Инструмент для управления проектами и задачами, который использует доски, списки и карты.	Стикеры и значки за выполненные задачи, таблицы лидеров для команд и персональные достижения.	Применим к проведению проектных мероприятий, отслеживанию действий отдельных сотрудников и мотивации к генерации новых идей.
Monday.com [8]	Универсальный инструмент для управления проектами и командами с визуальными элементами.	Цветовые кодировки, визуальные прогресс-бары, награды за достижения и таблицы лидеров.	Акцент применения связан с визуализированной составляющей и подойдет в большей степени для креативных отделов и визуализации прогрессов отдельных сотрудников.
ClickUp AI [9]	Платформа для управления проектами, задачами и временем.	Очки, уровни, награды и значки за выполнение задач.	Отличительной чертой инструмента является акцент на временном прохождении задач, что применимо в рамках быстродействующих и срочных работ.
Central [10]	Платформа для корпоративной геймификации, ориентированная на повышение производительности и вовлеченности сотрудников.	Миссии, задания, награды за выполнение ключевых показателей эффективности (KPI).	Комплексная платформа для соединения всех сотрудников в одном корпоративном игровом поле для улучшения построения связей между участниками.
Playlyfe [11]	Платформа для геймификации бизнес-процессов и обучения.	Уровни, очки, награды, миссии, интерактивные учебные модули.	Наибольший эффект замечен в процессах обучения сотрудников.
Spinify [12]	Платформа для геймификации, ориентированная на управление производительностью.	Таблицы лидеров, значки, награды за достижения, соревнования между сотрудниками.	Область применения представляет мониторинг производительности, как отдельных сотрудников, так и проектных команд.
MangoApps [13]	Платформа для управления проектами и внутренней коммуникации.	Награды, значки, таблицы лидеров, задания и миссии.	Рекомендуется использования для выстраивания крепких коммуникационных каналов между отделами и отдельными сотрудниками, в свою очередь способствующих снижению затрат на поиски нужных кадров по решению отдельных вопросов.
Kahoot! [14]	Платформа для создания интерактивных квизов и викторин.	Квизы, викторины, соревнования, мгновенные результаты и награды.	Данный инструмент применим для реализации вне рабочего корпоративного досуга, с целью повысить приверженности сотрудников к фирме.

Наиболее успешное применение геймификации на рабочих местах показали отделы маркетинга, дизайна, управления человеческими ресурсами. В данных отделах игры позволяют генерировать большее количество идей и проектов, нежели с применением привычных подходов к мозговому штурму. Однако, применение геймификации может осуществляться и в таких отделах как: производство, логистика, финансовый отдел. Для более успешного использования игр в неигровых контекстах существуют инструменты и платформы, позволяющие создавать игровой ландшафт под уникальные запросы руководства. Наиболее популярные инструменты представлены в таблице 2.

Использование геймификационных инструментов на рабочем месте требует тщательного планирования и адаптации к конкретным целям и задачам организации. Перед применением игры необходимо определить цели и задачи, которые реализуются с помощью нее. Исходя из поставленных задач, разработать план реализации игрового подхода, определить ключевых игроков, выбрать подходящий инструмент и провести черновое испытание. При этом важно продумать каналы обратной связи, позволяющие мониторить активность пользователей в игре и отслеживать, на сколько игра помогает реализовывать поставленную цель. Стоит также помнить, что геймификация может быть излишней в ряде процессов и еще больше утяжелять работу сотрудников. Важно тщательно планировать и адаптировать геймификационные элементы к конкретным целям вашей компании, а также постоянно отслеживать и улучшать процессы для достижения максимальной эффективности. Для наиболее успешного применения игровых процессов, важно учитывать специфику работ сотрудников, а также их поведение и приверженность.

Геймификация представляет собой мощный инструмент, который может значительно улучшить рабочие процессы, повысить мотивацию сотрудников и их вовлеченность, а также способствовать достижению корпоративных целей. Внедрение игровых элементов в повседневные задачи помогает сделать работу более интересной и увлекательной, что, в свою очередь, повышает продуктивность и эффективность сотрудников. Однако для успешного применения геймификации необходимо учитывать адаптацию сотрудников к корпоративной культуре, регулярно поддерживать существующие бизнес-процессы и информационную инфраструктуру, а также избегать перегрузки процессов и отдельных сотрудников. Правильное внедрение геймификации на рабочем месте может привести к значительным улучшениям в мотивации, вовлеченности и эффективности сотрудников, что положительно скажется на общих результатах компании.

Список источников

1. Nick Pelling «The (short) prehistory of «gamification»», 2011, URL: <https://nanodome.wordpress.com/2011/08/09/the-short-prehistory-of-gamification/>, дата обращения 13.07.2024
2. Н. Лаззаро «The 4 keys to fun», 2004, URL: <http://www.xeodesign.com/research/>, дата обращения 13.07.2024
3. Gallup [<https://www.gallup.com/q12/>]
4. Biran Burke «Gamify: How Gamification Motivates People to Do Extraordinary Things», 2014
5. Kevin Werbach, Dan Hunter, For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business, 2012, с. 148
6. Лицевая страница сайта платформы Todoist, URL: <https://todoist.com/ru>, дата обращения 26.07.2024
7. Лицевая страница сайта платформы Trello, URL: <https://trello.com/ru>, дата обращения 20.07.2024
8. Лицевая страница сайта платформы Monday.com, URL: <https://monday.com/lang/ru>, дата обращения 25.07.2024
9. Лицевая страница сайта платформы ClickUp AI, URL: <https://clickup.com/ai/prompts-for-gamification>, дата обращения 15.07.2024

10. Лицевая страница сайта платформы Centrical, URL: <https://central.com>, дата обращения 24.07.2024
11. Лицевая страница сайта платформы Playlyfe, URL: <https://playlyfe.com>, дата обращения 26.07.2024
12. Лицевая страница сайта платформы Spinify, URL: <https://spinify.com/product/sales-gamification-software/>, дата обращения 17.07.2024
13. Лицевая страница сайта платформы MangoApps, URL: <https://www.mangoapps.com>, дата обращения 25.07.2024
14. Лицевая страница сайта платформы Kahoot!, URL: <https://kahoot.com/>, дата обращения 15.07.2024